

Förvaltningens svar på synpunkter och förslag från de fackliga organisationerna i samband med verksamhetsplan 2024

Inkomna synpunkter och förslag från Vårdförbundet, samt förvaltningens svar

Vårdförbundets särskilda yttrande till stadsdelens VP 2024

Vi lever i en värld av ovisshet, rädsla och oro som ökar i världen. Detta är något som påverkar Stockholms invånare i allra högsta grad och i detta även stadens anställda.

I samband med Covid-19 pandemin lyste ficklampan på svensk äldreomsorg. Stockholms Stad fick omgående börja krishantera för att kunna följa och klara de riktlinjer folkhälsomyndigheten fastslagit. I starten av pandemin identifierades sårbarheter inom äldreomsorgen, främst krishantering av basal medicinsk utrustning, rätt kompetens och god bemanning. Vikten av närvaro av vårdpersonal och legitimerad personal blev extra tydlig. Åter igen ökar covid-19 i samhället och det är viktigt att stadsdelarna arbetar kontinuerligt med att se till att beredskapen för pandemier blir bättre så att dessa sårbarheter inte uppstår igen.

Sjuksköterskor är en efterfrågad grupp på arbetsmarknaden. Den erfarna sjuksköterskan väljer idag ett arbete med bra arbetstider, arbetsmiljö och lön. I Stockholms stad har arbetet som sjuksköterska förflyttats till en mer ambulerande roll på grund av skiftarbete. Sjuksköterskor i Stockholms stad arbetar ofta dagar, kvällar, och helger. Vårdförbundet ser att många erfarna sjuksköterskor vill arbeta dagtid för att en god kvalitet i omvårdnad.

Stockholms stad har en inriktning att nu satsa på kompetens, god bemanning, medicinsk utrustning och närvaro av läkare och sjuksköterskor inom äldreomsorgen. Budgeten beskriver också att samarbetet mellan Region Stockholm och Stockholms Stad måste utökas och förstärkas. I budget nämns även att det ska satsas på fler chefer, för att ge förutsättningen för ett närvarande ledarskap. Läkare- och sjuksköterskenärvaron ska prioriteras högt inom äldreomsorgen samtidigt som budgeten ska minskas med 21.3 mnkr. Vårdförbundet ställer sig frågande till hur stadsdelen ska lyckats med detta när budgeten har minskats?

Förvaltningen svarar att vård- och omsorgsboendet Hemmet för gamla har en god sjuksköterskebemanning. Flera arbetsprocesser inom hälsovården för de boende utvecklas och kvalitetssäkras under 2024. Samarbetet med läkare och regionen fortsätter. Förvaltningen anser med detta frågan besvarad.

Stadsdelsnämnderna ska i samarbete med äldrenämnden och Region Stockholm stärka den medicinska kompetensen i äldreomsorgen samt säkerställa att basal medicinsk utrustning finns på vård- och omsorgsboenden, då behöver staden satsa på att utbilda, erbjuda karriärvägar och anställa specialistsjuksköterskor och fler sjuksköterskor som handleder omvårdnadspersonalen. Vårdförbundet ser att specialistsjuksköterskor inom äldreomsorgen erbjuder både kunskaper & erfarenheter. Detta bidrar till en säkrare vård, stabilare arbetsmiljö och tryggare kompetensförsörjning. Stockholms stad saknar många specialistsjuksköterskor. Vårdförbundet ser ett behov av att arbetsgivaren erbjuder sjuksköterskor betalad specialist utbildning enligt AST – akademisk specialisttjänstgöring.

I samarbete med stadsdelsnämnderna och idrottsnämnden ska äldrenämnden stärka arbetet med de förebyggande och rehabiliterande insatserna. God och säker vård förutsätter god yrkeskunskap och gemensamma insatser från alla yrkeskategorier inom vård och omsorg.

I budget vill Stockholms stad öka bemanningspersonalen för sjuksköterskor i hela staden. Där bemanningssjuksköterskan ska agera ambulerande. Detta för att säkerställa att alla har god tillgång till hälso- och sjukvård inom äldreomsorg. Vårdförbundet ser att den viktigaste faktorn för en god och säker hälso- och sjukvård är kontinuitet av omvårdnadsansvariga sjuksköterskor. Detta kräver en ökad grundbemanning av sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor med god erfarenhet inom äldreomsorg.

Stadsdelsnämnderna ska verka för en tillförlitlig informationsöverlämning mellan hemtjänsten, särskilda boenden och Region Stockholm. Vårdförbundet anser att ett gemensamt dokumentationssystem behövs för att uppnå en säker informationsöverlämning i vårdkedjan. Detta gäller främst kommunikationen mellan Region och kommunen.

Inkomna synpunkter och förslag från centrala SACO-rådet, samt förvaltningens svar

Särskilt uttalande från Saco med anledning av VP 2024

Presenterad budget för 2024 med inriktning för 2024 och 2025 uppfattas av Saco som stram där fokus är på basverksamheterna.

Saco emotser planerad utredning av löneförmåner i staden vilket vi hoppas kommer innefatta möjlighet till löneväxling till pension samt modellen 80-90-100. Vi vill ha en god löneutveckling för våra medlemmar med möjlighet till kompetensutveckling för säkerställande av framtida kompetensförsörjning i staden.

Förvaltningen svarar att möjlighet till löneväxling till pension eller modellen 80-90-100 inte finns idag. Förvaltningen följer den personalpolitik som staden driver. Denna fråga är inte heller en del av den verksamhetsplan som förvaltningen föreslår och som nu samverkas.

Om förbundet är intresserad av en sådan lösning kan frågan väckas i en intresseförhandling i staden centralt. Förvaltningen anser med detta frågan besvarad.

Stockholms stad bör aktivt arbeta för att behålla och attrahera medarbetare, i den ordningen. Nya anställningar är kostsamma om man räknar med rekrytering-, introduktions- och inskolningskostnader så.

Förvaltningen arbetar i enlighet med stadens kompetensförsörjningsprocess där fokus ligger på att behålla och utveckla medarbetare och chefer. Mer läsning kring detta finns i t ex Kompetensförsörjningsplanen för 2024-2026 som är en av bilagorna till verksamhetsplan 2024. Förvaltningen anser med detta frågan besvarad.

Forskning visar gång på gång att arbetsmiljö, veckoarbetstid, utvecklingsmöjligheter, karriärvägar och lön är avgörande faktorer för att behålla den kompetens organisationen behöver ur ett ekonomiskt perspektiv.

Så är det bra att behålla medarbetare istället för att behöva göra ständiga nyrekryteringar. Med en vikande/dålig löneutveckling för våra medlemmar kommer på sikt göra det svårare att behålla akademiker med rätt kompetens i staden.

Det måste finnas ett samband mellan den löpande lönebildningsprocessen och en tidplan kopplat till budgetarbetet. Parterna ska innan budget fastställs försöka uppnå en samsyn kring förändringar på kort och lång sikt för att nå ändamålsenlig lönespridning som är gynnsamma för stadens mål och resultat.

Vidare ska parterna försöka uppnå en samsyn av löneökningsbehov och önskvärda lönerelationer mellan yrkesgrupper och verksamheter för att motverka osakliga löneskillnader inom akademikergruppen. Avsaknad av kompensation för pris- och löneutveckling gör att verksamheterna måste krympa i förhållande till året innan.

De extra medel som tillförs är alltid förbundna med nya uppdrag eller utökning av befintliga uppdrag. I praktiken innebär det att förvaltningar ska göra mycket mer med lite mer pengar. Detta leder till att löneutvecklingen blir låg. Där rådande inflation ger pålagringar.

Förvaltningen tar i början av varje år fram en löneanalys inför kommande löneöversynsarbete. Lönestatistik för olika yrkesgrupper och ev behov av lönesatsningar framgår av löneanalysen.

Den årliga löneanalysen fastställs av förvaltningsledningen och delas med samtliga förbund inför att genomförandeplanerings tillfällen genomförs. Förvaltningen anser med detta frågan besvarad.

Vi vill ha en god arbetsmiljö för våra medlemmar vilka innefattar både chefer och tjänstemän. Varför vi ser positivt på inriktningen att nämnderna ska identifiera ett uttalat maximalt antal medarbetare per chef för säkerställande av ett närvarande ledarskap. Vilket är en grund för arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete på respektive enheter.

För upprätthållande av en god arbetsmiljö för våra medlemmar, såväl chefer som medarbetare, så krävs det ett fungerande administrativt stöd, vilket bör prioriteras.

Förvaltningen kommer att implementera den riktlinje för tydlig och enhetlig chefsstruktur i staden som kommunfullmäktige fastställer. Förvaltningen kommer att analysera möjligheter och behov utifrån denna riktlinje med stöd av den vägledning som kommer från stadsledningskontoret. I det ingår att analysera behov av t ex administrativt stöd till cheferna. Förvaltningen anser med detta frågan besvarad.

I den kontexten bör även stöd prioriteras till verksamheter med hög sjukfrånvaro och/eller hög personalrörlighet.

Verksamheter som har hög personalomsättning eller sjukfrånvaro får stöd av förvaltningens HR-funktion. Insatser kan också planeras från t ex företagshälsovård eller annat externt stöd. Förvaltningen anser med detta frågan besvarad.

Saco anser för övrigt att medarbetare som donerar blod ska kunna göra det på arbetstid, på samma sätt som att vaccinera sig mot Covid.

Förvaltningen följer stadens rutiner för vaccinationer på arbetstid. Förvaltningens medarbetare kan inte lämna blod på arbetstid. Denna fråga är inte en del av den verksamhetsplan som nu samverkas. Förvaltningen anser med detta frågan besvarad.

Inkomna synpunkter och förslag från Akademikerförbundet SSR, samt förvaltningens svar

Systematiska mätningar av OSA

För att trivas på arbetet och utföra sina arbetsuppgifter väl behöver den organisatoriska och sociala arbetsmiljön vara god. Att arbetsbelastningen är rimlig är en förutsättning för detta. Belastningen handlar om både mängden och tyngden av arbetsuppgifter.

För att säkerställa att arbetsgivaren har god kännedom om varje enskild arbetstagares arbetsmiljö

- yrkar SSR på att samtliga enheter genomför en regelbunden och systematisk mätning av arbetsbelastning och OSA.

Förvaltningen instämmer i att den sociala och organisatoriska arbetsmiljön ska vara god. Dialog mellan chef och medarbetare om arbetsbelastning och ev behov av prioritering och stöd sker regelbundet. Medarbetarsamtalen omfattar flera frågor som beaktar den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Medarbetarenkäten innehåller flera frågor som beaktar den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Åtgärder diskuteras i arbetsgrupperna när resultaten har kommit. Under 2024 inför förvaltningen en ny modell för uppföljning av arbetsmiljön i enlighet med stadens nya system. Den omfattar tre årliga arbetsmiljöronder; arbetsplatsens utformning, social och organisatorisk arbetsmiljö samt hot och våld och första hjälpen. Dessa genomförs med stöd av skyddsombud på resp enhet. Vid behov tas åtgärder fram och följs upp. Förvaltningen anser med detta frågan besvarad.

Friskvård

Att röra på sig regelbundet bidrar till en sund och hållbar livsstil. Det är viktigt att kunna tillgodose möjligheten till motion och andra hälsofrämjande aktiviteter för personal, både för det fysiska och psykiska måendet. Genom friskvård bidrar arbetsgivaren till att medarbetare mår bra och orkar arbeta. Friskvårdsbidraget är en del i detta, för att ekonomiskt möjliggöra för medarbetare att ägna sig åt hälsofrämjande aktiviteter. Utan friskvårdstimmen ser vi dock att det kan bli svårare för en del att få tid innan eller efter arbetet att kunna utföra de hälsofrämjande aktiviteter som de skulle behöva.

- Utifrån att friskvårdstimme inte längre kan tas ut under 2024 yrkar SSR att arbetsgivaren inför två friskvårdsdagar per år.

Förvaltningen uppmuntrar till friskvård och hälsofrämjande aktiviteter. Förvaltningen föreslår nämnden att fatta beslut om det högre friskvårdsbidraget om 3000 kr. Under 2024 kommer förvaltningen att fortsätta arbetet med friskfaktorer. Förvaltningen har inte möjlighet att erbjuda medarbetare två friskvårdsdagar per år, yrkandet avslås.

Akademikerförbundet SSR gemensamma yrkanden

Tre fjärdedelar av Stockholms stads cirka 45 000 medarbetare är kvinnor. Akademikerförbundet SSR ser det som en självklarhet att kvinnor ska behandlas jämställt på arbetsplatsen avseende hälsa.

Jämställdhetsfrågor på arbetsplatserna anser vi ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet som stadens chefer regelbundet ska arbeta med tillsammans med skyddsombuden. För att främja en god hälsa bör anställdas behov av mensskydd vid oförutsedd händelse av menstruation tillgodoses. Det bör vidare vara en självklarhet att inom det systematiska arbetsmiljöarbetet säkerställa medarbetares tillgång till hygienutrymmen och möjliggöra toalettbesök under hela arbetsdagen.

- 1. Akademikerförbundet SSR yrkar** att staden vid personaltoaletterna tillhandahåller mensskydd för sina anställda.

Denna fråga är inte en del av verksamhetsplanen för 2024. Förvaltningen avslår därför förslaget, då denna fråga inte är föremål för behandling i samband med verksamhetsplanen. Förvaltningen anser med detta frågan besvarad.

- 2. Akademikerförbundet SSR yrkar** även att staden ser över tillgången till toaletter under hela arbetsdagen för medarbetarna med fokus på de som arbetar utanför kontorsmiljö.

Förvaltningen menar att det är viktigt att alla medarbetare har tillgång till toaletter under sin arbetsdag. Dialog om hur det ser ut och hur det kan planeras för resp verksamhet förs mellan medarbetare och berörd chef. Förvaltningen anser med detta frågan besvarad.

Stockholms stad strävar efter att vara ett föredöme bland offentliga arbetsgivare. Vidare har staden som största kommun och huvudstad ett särskilt samhällsansvar. För en väl fungerande sjukvård, och för alla invånares säkerhet, är det nödvändigt med regelbundna blodgivare så att sjukvården får ett stabilt lager av blod. En bred blodgivarbas är en förutsättning för att kunna möta samhällets nya krav på beredskap. Vid en kris kan behovet av blod öka snabbt och då behöver många blodgivare kunna kallas in. Staden bör underlätta för anställda att ge blod.

3. Akademikerförbundet SSR yrkar därför att förvaltningen ger medarbetarna möjlighet att ge blod på arbetstid.

Denna fråga är inte en del av verksamhetsplanen för 2024. Förvaltningen avslår därför förslaget då denna fråga inte är föremål för behandling i samband med verksamhetsplanen. Förvaltningen anser med detta frågan besvarad.

Förbunden ställer sig oeniga till förvaltningens förslag till verksamhetsplan och budget för 2024.